

## **Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrates nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (BGBI 1974/22 idF I 2005/8)**

Nach § 38 ArbVG hat der Betriebsrat die Aufgabe, die **wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern**.

Dabei sind nach § 39 ArbVG folgende Grundsätze zu beachten:

- (1) Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung und deren Anwendung ist die Herbeiführung eines Interessenausgleiches zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes.
- (2) Die Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes sollen bei Verwirklichung ihrer Interessenvertretungsaufgabe im Einvernehmen mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer vorgehen.
- (3) Die Organe der Arbeitnehmerschaft haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen. Sie sind nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen.
- (4) Die Organe der Arbeitnehmerschaft können zu ihrer Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer beiziehen. Den Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist in diesen Fällen, oder soweit dies zur Ausübung der ihnen durch dieses Bundesgesetz eingeräumten Befugnisse sonst erforderlich ist, nach Unterrichtung des Betriebsinhabers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren. § 39 Abs 3 und § 115 Abs 4 ArbVG sind sinngemäß anzuwenden.
- (5) Die den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eingeräumten Befugnisse kommen nur jenen freiwilligen Berufsvereinigungen zu, denen gemäß § 5 ArbVG Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde.

Die §§ 89 ff ArbVG regeln die **Befugnisse des Betriebsrates**

- **Überwachung der Einhaltung der Rechtsvorschriften** (§ 89 ArbVG)
- **Intervention im Interesse der ArbeitnehmerInnen** (§ 90 ArbVG)
- **Informations- und Beratungsansprüche** (§§ 91-92a ArbVG)
- **betriebliche Frauenförderung** (§ 92b ArbVG)
- **Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen** (§ 93 ArbVG)
- **Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten** (§§ 94-97 ArbVG)
- **Mitwirkung in personellen Angelegenheiten** (§§ 98-107 ArbVG)
- **Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten** (§§ 108-112 ArbVG)

§ 132 ArbVG enthält allerdings eine Einschränkung für sogenannte „Tendenzbetriebe“:

Demnach sind die §§ 110-112 auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar wissenschaftlichen Zwecken dienen, nicht anzuwenden. §§ 108 und 109 Abs 1 und 2 sind anzuwenden, soweit nicht die besondere Zweckbestimmung betroffen ist; § 109 ist jedenfalls anzuwenden, soweit es sich um Betriebsänderungen iSd § 109 Abs 1 Z 1a, 5 und 6 handelt.

### § 89 ArbVG: **Überwachung**

Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung der die Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Insbesondere stehen ihm folgende Befugnisse zu:

1. Der Betriebsrat ist berechtigt, in die vom Betrieb geführten **Aufzeichnungen über die Bezüge** der Arbeitnehmer und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Auszahlung zu kontrollieren. Dies gilt auch für andere die Arbeitnehmer betreffenden Aufzeichnungen, deren Führung durch Rechtsvorschriften vorgesehen ist;
2. der Betriebsrat hat die Einhaltung der für den Betrieb geltenden **Kollektivverträge**, der **Betriebsvereinbarungen** und **sonstiger arbeitsrechtlicher Vereinbarungen** zu überwachen. Er hat darauf zu achten, dass die für den Betrieb geltenden Kollektivverträge im Betrieb aufgelegt (§ 15) und die Betriebsvereinbarungen angeschlagen oder aufgelegt (§ 30 Abs 1) werden. Das gleiche gilt für Rechtsvorschriften, deren Auflage oder Aushang im Betrieb in anderen Gesetzen vorgeschrieben ist;
3. der Betriebsrat hat die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den **Arbeitnehmerschutz**, über die **Sozialversicherung**, über eine allfällige **betriebliche Altersversorgung** einschließlich der Wertpapierdeckung für Pensionszusagen (§ 11 Betriebspensionsgesetz,

BGBI 1990/282 idgF) sowie über die **Berufsausbildung** zu überwachen. Zu diesem Zweck kann der Betriebsrat die betrieblichen Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze besichtigen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jedem **Arbeitsunfall** unverzüglich in Kenntnis zu setzen. **Betriebsbesichtigungen** im Zuge behördlicher Verfahren, durch die Interessen der Arbeitnehmerschaft (§ 38) des Betriebes (Unternehmens) berührt werden, sowie Betriebsbesichtigungen, die von den zur Überwachung der Arbeitnehmerschutzvorschriften berufenen Organen oder die mit deren Beteiligung durchgeführt werden, ist der Betriebsrat beizuziehen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von einer anberaumten Verhandlung sowie von der Ankunft eines behördlichen Organs in diesen Fällen unverzüglich zu verständigen;

4. werden im Betrieb **Personalakten** geführt, so ist dem Betriebsrat bei Einverständnis des Arbeitnehmers Einsicht in dessen Personalakten zu gewähren.

#### § 90 ArbVG: **Intervention**

(1) Der Betriebsrat hat das Recht, in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Arbeitnehmer betreffen, beim Betriebsinhaber und erforderlichenfalls bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes entsprechende **Maßnahmen zu beantragen** und die **Beseitigung von Mängeln zu verlangen**. Insbesondere ist der Betriebsrat berechtigt,

1. Maßnahmen zur Einhaltung und Durchführung der die Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften (§ 89) zu beantragen;
2. Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Ausbildung, zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zur menschengerechten Arbeitsgestaltung zu erstatten;
3. sonstige Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer des Betriebes zu beantragen.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat auf dessen Verlangen in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes betreffen, **anzuhören**.

#### § 91 ArbVG: **Allgemeine Information**

(1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes betreffen, **Auskunft zu erteilen**.

(2) Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Mitteilung zu machen, welche Arten von **personenbezogenen Arbeitnehmerdaten** er **automationsunterstützt** aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht. Dem Betriebsrat ist auf Verlangen die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen. Sofern sich nicht aus § 89 oder anderen Rechtsvorschriften ein unbeschränktes Einsichtsrecht des Betriebsrates ergibt, ist zur Einsicht in die Daten einzelner Arbeitnehmer deren Zustimmung erforderlich.

(3) Wurde eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 18a abgeschlossen, so hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat den **Prüfbericht** oder dessen Kurzfassung (§ 21 Abs 6 Pensionskassengesetz) und den **Rechenschaftsbericht** (§ 30 Abs 5 Pensionskassengesetz) unverzüglich nach Einlagen von der **Pensionskasse** zu übermitteln.

#### § 92 ArbVG: **Beratung**

(1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat mindestens vierteljährlich und auf Verlangen des Betriebsrates monatlich **gemeinsame Beratungen** über laufende Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen abzuhalten und ihn dabei über wichtige Angelegenheiten zu informieren. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die zur Beratung erforderlichen **Unterlagen** auszuhändigen.

(2) Betriebsrat und Betriebsinhaber sind berechtigt, an ihre zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften das Ersuchen zu richten, einen Vertreter zur Teilnahme an diesen Beratungen zu entsenden, sofern über Betriebsänderungen oder ähnlich wichtige Angelegenheiten, die erhebliche Auswirkung auf die Arbeitnehmer des Betriebes haben, beraten werden soll. Betriebsinhaber und Betriebsrat haben einander gegenseitig rechtzeitig Mitteilung zu machen, um dem anderen Teil die Beiziehung seiner Interessenvertretung zu ermöglichen.

#### § 92a ArbVG: **Arbeitsschutz**

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes **rechtzeitig anzuhören** und mit ihm darüber zu **beraten**. Der Betriebsinhaber ist insbesondere verpflichtet,

1. den Betriebsrat bei der Planung und Einführung **neuer Technologien** zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben,
2. den Betriebsrat bei der Auswahl der **persönlichen Schutzausrüstung** zu beteiligen,
3. den Betriebsrat bei der Ermittlung und Beurteilung der **Gefahren** und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet,

1. dem Betriebsrat **Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten** sowie zu den **Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle** zu gewähren,
2. dem Betriebsrat die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse auf dem Gebiet der **Arbeitsgestaltung** zur Verfügung zu stellen,
3. dem Betriebsrat die **Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen** betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie die Ergebnisse sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Arbeitnehmerschutz in Zusammenhang stehen, zur Verfügung zu stellen,
4. dem Betriebsrat die Aufzeichnungen betreffend **Arbeitsstoffe und Lärm** zur Verfügung zu stellen,
5. den Betriebsrat über **Grenzwertüberschreitungen** sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren, und
6. den Betriebsrat über **Auflagen, Vorschriften und Bewilligungen** auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes zu informieren.

(3) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von **Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern** sowie von Personen zu beraten, die für die **Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung** zuständig sind, außer wenn die beabsichtigte Maßnahme im Arbeitsschutzausschuss behandelt wird. Der Betriebsrat hat das Recht, das Arbeitsinspektorat zu den Beratungen beizuziehen. Eine ohne Beratung mit dem Betriebsrat oder Behandlung im Arbeitsschutzausschuss vorgenommene Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern ist rechtsunwirksam.

(4) Der Betriebsrat kann seine Befugnisse nach Abs 1 Z 1 bis 3 an die im Betrieb bestellten **Sicherheitsvertrauenspersonen** delegieren. Für die Beschlussfassung gilt § 68. Der Beschluss ist den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie dem Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen und wird erst mit deren Verständigung rechtswirksam.

(5) Für die Beschlussfassung über die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Arbeitsschutzausschuss und in den zentralen Arbeitsschutzausschuss gilt § 68.

#### § 92b ArbVG: **Betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf**

(1) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat im Rahmen der Beratung nach § 92 Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten. Solche Maßnahmen betreffen insbesondere die **Einstellungspraxis**, Maßnahmen der **Aus- und Weiterbildung** und den **beruflichen Aufstieg**, die auf den **Abbau einer bestehenden Unterrepräsentation** der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bzw. an bestimmten Funktionen oder auf den **Abbau einer sonst bestehenden Benachteiligung** abzielen, sowie Maßnahmen, die auf eine **bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familien- und sonstigen Betreuungspflichten** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abzielen.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, **Vorschläge in diesen Angelegenheiten zu erstatten** und **Maßnahmen zu beantragen**. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.

(3) Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf können in einer **Betriebsvereinbarung** geregelt werden.

#### § 93 ArbVG: **Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer**

Der Betriebsrat ist berechtigt, zugunsten der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen **Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen** zu errichten und ausschließlich zu verwalten.

#### § 94 ArbVG: **Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung**

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über geplante Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie der betrieblichen Schulung und Umschulung zum ehestmöglichen Zeitpunkt **in Kenntnis zu setzen**.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, **Vorschläge** in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung, Schulung und Umschulung **zu erstatten** und **Maßnahmen zu beantragen**. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu **beraten**.

(3) Der Betriebsrat hat das Recht, **an der Planung und Durchführung** der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen **mitzuwirken**. Art und Umfang der Mitwirkung können durch **Betriebsvereinbarung** geregelt werden.

(4) Der Betriebsrat hat das Recht, an den **Verhandlungen zwischen dem Betriebsinhaber und den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung** über Maßnahme der betrieblichen Schulung, Umschulung und Berufsausbildung teilzunehmen. Zeitpunkt und Gegenstand der Beratungen sind ihm rechtzeitig mitzuteilen. Gleiches gilt, wenn investive Förderungen nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl 1969/31, gewährt oder betriebliche Schulungsmaßnahmen in solche umgewandelt werden sollen.

(5) Der Betriebsrat ist berechtigt, sich an allen **behördlichen Besichtigungen** zu beteiligen, welche die Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung berühren.

(6) Der Betriebsrat hat das Recht, **an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen teilzunehmen**. Art und Umfang der Teilnahme sind durch **Betriebsvereinbarung** zu regeln. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluss, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag eines der Streitparteien die Schlichtungsstelle.

(7) Die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von **betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen** können durch **Betriebsvereinbarung** geregelt werden.

(8) Der Betriebsrat kann die **Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Schulungs- oder Bildungseinrichtung** binnen vier Wochen **beim Gericht anfechten**, wenn sie den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht oder, wenn solche Regelungen nicht bestehen, unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

#### § 95 ArbVG: **Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen**

Der Betriebsrat hat das Recht, **an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtungen teilzunehmen**. Art und Umfang der Teilnahme sind durch **Betriebsvereinbarung** zu regeln. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluss, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag eines der Streitparteien die Schlichtungsstelle.

(2) Die **Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung betriebs- und unternehmenseigener Wohlfahrtseinrichtungen** können durch **Betriebsvereinbarung** geregelt werden.

(3) Der Betriebsrat kann die **Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtung** binnen vier Wochen **beim Gericht anfechten**, wenn

1. die Auflösung der Wohlfahrtseinrichtung den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht, oder
2. eine Betriebsvereinbarung über Gründe, die den Betriebsinhaber zur Auflösung einer Wohlfahrtseinrichtung berechtigen, nicht besteht, der Betriebsratsfonds (Zentralbetriebsratsfonds) oder die Arbeitnehmer zum Errichtungs- und Erhaltungsaufwand der Wohlfahrtseinrichtung erheblich beigetragen haben und die Auflösung unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

#### § 96 ArbVG: **Zustimmungspflichtige Maßnahmen**

(1) Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der **Zustimmung** des Betriebsrates:

1. Die **Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung**;
2. die **Einführung von Personalfragebögen**, sofern in diesen nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des Arbeitnehmers enthalten sind;
3. die **Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle** der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren;
4. insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht besteht, die **Einführung und die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen, akkordähnlichen und sonsti-**

**gen leistungsbezogenen Prämien und Entgelten** – mit Ausnahme der Heimarbeitsentgelte –, die auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw Entgelte.

(2) **Betriebsvereinbarungen** in den Angelegenheiten des Abs 1 können, soweit sie keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten, von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden. § 32 Abs 3 zweiter Satz ist nicht anzuwenden.

#### § 96a ArbVG: **Ersetzbare Zustimmung**

(1) Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der **Zustimmung** des Betriebsrates:

1. Die **Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten** des Arbeitnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben;
2. die **Einführung von Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmern** des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.

(2) Die Zustimmung des Betriebsrates gemäß Abs 1 kann **durch Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt** werden. Im Übrigen gelten §§ 32 und 97 Abs 2 sinngemäß.

(3) Durch die Abs 1 und 2 werden die sich aus § 96 ergebenden Zustimmungsrechte des Betriebsrates nicht berührt.

#### §97 ArbVG: **Betriebsvereinbarungen**

(1) Betriebsvereinbarungen iSd § 29 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

1. Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb regeln;
  - 1a. Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer **Arbeitskräfteüberlassung** tätig sind;
  - 1b. Auswahl der **Mitarbeitervorsorgekasse** (MV-Kasse) nach dem Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz - BMVG, BGBl 2002/100;
2. generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen **Arbeitszeit**, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. Art und Weise der Abrechnung und insbesondere Zeit und Ort der **Auszahlung der Bezüge**;
4. Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer **Betriebsänderung** im Sinne des § 109 Abs 1 Z 1 bis 6, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt;
5. Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der **Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen**;
6. Maßnahmen zur zweckentsprechenden **Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln**;
- 6a. Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung, Milderung oder zum Ausgleich von Belastungen der Arbeitnehmer durch Arbeiten im Sinne des Art. VII des **Nachtschwerarbeitsgesetzes** (NSchG), BGBl 1981/345, einschließlich der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten;
7. Richtlinien für die **Vergabe von Werkwohnungen**;
8. Maßnahmen und Einrichtungen zur **Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten** sowie Maßnahmen zum **Schutz der Gesundheit** der Arbeitnehmer;
9. Maßnahmen zur **menschengerechten Arbeitsgestaltung**;
10. Grundsätze betreffend den Verbrauch des **Erholungsurlaubes**;
11. **Entgeltfortzahlungsansprüche** für den zur Teilnahme an Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen erforderlichen Zeitraum und damit im Zusammenhang stehende Fahrtkostenvergütungen;
12. Erstattung von **Auslagen** und Aufwendungen sowie Regelung von **Aufwandsentschädigungen**;
13. Anordnung der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der **Arbeitszeit**;
14. **betriebliches Vorschlagswesen**;
15. Gewährung von **Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen**;
16. Systeme der **Gewinnbeteiligung**;

17. Maßnahmen zur Sicherung der von den Arbeitnehmern eingebrachten **Gegenstände**;
  18. **betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen**, ausgenommen jene nach Z 18a;
  - 18a. Errichtung von und Beitritt zu **Pensionskassen**, Verpflichtungen des Arbeitgebers und Rechte der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, die sich daraus ergeben, Art und Weise der Zahlung und Grundsätze über die Höhe jener Beiträge, zu deren Entrichtung sich der Arbeitnehmer verpflichtet, Mitwirkung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung von Pensionskassen, Auflösung von und Austritt aus Pensionskassen und die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen;
  - 18b. Abschluss einer betrieblichen **Kollektivversicherung**, Verpflichtungen des Arbeitgebers und Rechte der Versicherten, die sich daraus ergeben, Art und Weise der Zahlung und Grundsätze über die Höhe jener Prämien, zu deren Entrichtung sich der Arbeitnehmer verpflichtet, Mitwirkung der Versicherten, Beendigung des Versicherungsvertrages und die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen;
  19. Art und Umfang der Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung von Maßnahmen der **betrieblichen Berufsausbildung und betrieblicher Schulungs- und Bildungseinrichtungen** sowie die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von **betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen**;
  20. **betriebliches Beschwerdewesen**;
  21. Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei **Krankheit und Unfall**;
  22. **Kündigungsfristen und Gründe** zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
  23. Feststellung der maßgeblichen wirtschaftlichen Bedeutung eines **fachlichen Wirtschaftsgebietes** für den Betrieb iSd § 9 Abs 3;
  - 23a. Festlegung des Beginns und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des **Zuständigkeitsbereiches** (§ 62b);
  24. Maßnahmen im Sinne der §§ 96 Abs 1 und 96a Abs 1 (**Zustimmungspflicht**);
  25. Maßnahmen der **betrieblichen Frauenförderung** (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur **besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf**;
  26. Festlegung von Rahmenbedingungen für die in § 47 Abs 3 BMVG vorgesehene **Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht** nach dem BMVG.
- (2) Kommt in den in Abs 1 Z 1 bis 6 und 6a bezeichneten Angelegenheiten zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluss, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet – insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt – auf Antrag eines der Streitparteien die **Schlichtungsstelle**.
- (3) In Betrieben, in denen dauernd nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist die Bestimmung des Abs 1 Z 7, in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden, auch die Bestimmung des Abs 1 Z 4 nicht anzuwenden.
- (4) Die **Kündigung von Betriebsvereinbarungen** gemäß Abs 1 Z 18a oder 18b ist nur hinsichtlich jener Arbeitsverhältnisse wirksam, die nach dem Kündigungstermin begründet werden.

#### § 98 ArbVG: **Personelles Informationsrecht**

Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über den **künftigen Bedarf an Arbeitnehmern** und die im Zusammenhang damit **in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen** rechtzeitig zu unterrichten.

#### § 99 ArbVG: **Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern**

- (1) Der Betriebsrat kann dem Betriebsinhaber jederzeit die **Ausschreibung eines zu besetzenden Arbeitsplatzes vorschlagen**.
- (2) Sobald dem Betriebsinhaber die Zahl der aufzunehmenden Arbeitnehmer, deren geplante Verwendung und die in Aussicht genommenen Arbeitsplätze bekannt sind, hat er den Betriebsrat jener Gruppe, welcher die einzustellenden angehören würden, darüber zu informieren.
- (3) Hat der Betriebsrat im Zusammenhang mit der Information nach Abs 2 eine **besondere Information (Beratung) über einzelne Einstellungen** verlangt, hat der Betriebsinhaber eine besondere Information (Beratung) vor der Einstellung durchzuführen. Das gleiche gilt, wenn eine Information nach Abs 2 nicht stattgefunden hat. Wenn bei Durchführung einer Beratung die Entscheidung über die Einstellung nicht rechtzeitig erfolgen könnte, ist die Beratung nach erfolgter Einstellung durchzuführen.
- (4) **Jede erfolgte Einstellung** eines Arbeitnehmers ist dem Betriebsrat **unverzüglich mitzuteilen**. Diese Mitteilung hat Angaben über die vorgesehene **Verwendung und Einstufung** des Arbeitnehmers, den **Lohn oder Gehalt** sowie eine allfällige **vereinbarte Probezeit oder Befristung** des Arbeitsverhältnisses zu enthalten.

(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme der **Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften** zu informieren; auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarungen hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der überlassenen Arbeitskräfte und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit dem Überlasser getroffen wurden. Die §§ 89 bis 92 sind sinngemäß anzuwenden.

#### § 100 ArbVG: **Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall**

Entgelte der in § 96 Abs 1 Z 4 bezeichneten Art für einzelne Arbeitnehmer oder einzelne Arbeiten, die generell nicht vereinbart werden können, bedürfen, **wenn zwischen Betriebsinhaber und Arbeitnehmer eine Einigung nicht zustande kommt**, zu ihrer rechtswirksamen Festsetzung der Zustimmung des Betriebsrates.

#### § 101 ArbVG: **Mitwirkung bei Versetzungen**

Die dauernde Einreihung eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz ist dem Betriebsrat unverzüglich **mitzuteilen**; auf Verlangen ist darüber zu **beraten**. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt. Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine **Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen** verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der **Zustimmung des Betriebsrates**. Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung nicht, so kann sie durch Urteil des **Gerichts** ersetzt werden. Das Gericht hat die Zustimmung zu erteilen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist.

#### § 102 ArbVG: **Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen**

Der Betriebsrat hat **an der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb mitzuwirken**. Die **Verhängung von Disziplinarmaßnahmen im Einzelfall** ist nur zulässig, wenn sie in einem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung (§ 96 Abs 1 Z 1) vorgesehen ist; sie bedarf, sofern darüber nicht eine mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichtete Stelle entscheidet, der Zustimmung des Betriebsrates.

#### § 103 ArbVG: **Mitwirkung bei der Vergabe von Werkwohnungen**

Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Vergabe einer Werkwohnung an einen Arbeitnehmer dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten.

#### § 104 ArbVG: **Mitwirkung bei Beförderungen**

(1) Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Beförderung eines Arbeitnehmers dem Betriebsrat ehestmöglich **mitzuteilen** und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem **zu beraten**. Während dieser Beratung ist eine ihrem Zweck angemessene Vertraulichkeit zu wahren.

(2) Unter Beförderung im Sinne des Abs 1 ist jede Anhebung der Verwendung im Betrieb zu verstehen, die mit einer **Höherreihung** im Entlohnungsschema oder ansonsten mit einer **Erhöhung des Entgeltes** verbunden ist.

#### § 104a ArbVG: **Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen**

(1) Verlangt der Arbeitnehmer **vor der Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung** des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Betriebsinhaber nachweislich, sich **mit dem Betriebsrat zu beraten**, so kann innerhalb von zwei Arbeitstagen nach diesem Verlangen eine einvernehmliche Lösung rechtswirksam nicht vereinbart werden.

(2) Die Rechtsunwirksamkeit einer entgegen Abs 1 getroffenen Vereinbarung ist innerhalb einer Woche nach Ablauf der Frist gemäß Abs 1 schriftlich geltend zu machen. Eine gerichtliche Geltendmachung hat innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Frist gemäß Abs 1 zu erfolgen.

#### § 105 ArbVG: **Anfechtung von Kündigungen**

(1) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der **innerhalb von fünf Arbeitstagen** hiezu **Stellung nehmen** kann.

(2) Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme **über die Kündigung zu beraten**. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, dass der Betriebsrat eine Stellungnahme bereits abgegeben hat.

(3) Die Kündigung kann **beim Gericht angefochten** werden, wenn:

1. die Kündigung
  - a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers zu Gewerkschaften;
  - b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
  - c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Arbeitnehmer;
  - d) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
  - e) wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
  - f) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der Schlichtungsstelle;
  - g) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder
  - h) Arbeitsmedizinern;
  - i) wegen der bevorstehenden Einberufung des Arbeitnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 12 Arbeitsplatzsicherungsgesetz 1991, BGBl 1991/683);
  - j) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer;
  - k) wegen seiner Tätigkeit als Sprecher gemäß § 177 Abs 1 erfolgt ist oder
2. die **Kündigung sozial ungerechtfertigt** und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung
  - a) durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder
  - b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist.

Umstände gemäß lit a, die ihre Ursache in einer langjährigen Beschäftigung als Nachtschwerarbeiter (Art. VII NSchG) haben, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung nicht herangezogen werden, wenn der Arbeitnehmer ohne erheblichen Schaden für den Betrieb weiterbeschäftigt werden kann. Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß lit b ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Arbeitnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Arbeitnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt. Bei älteren Arbeitnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen. Dies gilt für Arbeitnehmer, die gemäß § 5a des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes, BGBl 1994/315, eingestellt werden, erst ab Vollendung des zweiten Beschäftigungsjahres im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört. Umstände gemäß lit a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Arbeitnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Arbeitnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden.

(4) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat **vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen**. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Arbeitnehmers binnen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese **beim Gericht anfechten**, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Arbeitnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb einer Woche nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung **selbst beim Gericht anfechten**. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Arbeitnehmer innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung diese beim Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs 3 nicht vorzunehmen. Nimmt der Betriebsrat die Anfechtungsklage ohne Zustimmung des gekündigten Arbeitnehmers zurück, so tritt die Wirkung der Klagsrücknahme erst ein, wenn der vom Gericht hievon verständigte Arbeitnehmer nicht innerhalb von 14 Tagen ab Verständigung in den Rechtsstreit eintritt. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs 1 genann-

ten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Arbeitnehmer innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung diese beim Gericht anfechten, soweit Abs 6 nicht anderes bestimmt.

(5) Insoweit sich der Kläger im Zuge des Verfahrens auf einen Anfechtungsgrund im Sinne des Abs 3 Z 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtungsklage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

(6) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Kündigung gemäß Abs 3 Z 2 nicht angefochten werden.

(7) Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

#### § 106 ArbVG: **Anfechtung von Entlassungen**

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jeder Entlassung eines Arbeitnehmers **unverzüglich zu verständigen** und innerhalb von drei Arbeitstagen nach erfolgter Verständigung auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem die Entlassung **zu beraten**.

(2) Die Entlassung kann **beim Gericht angefochten** werden, wenn ein Anfechtungsgrund iSd § 105 Abs 3 vorliegt und der betreffende Arbeitnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 105 Abs 3 Z 2 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der in Abs 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt hat. § 105 Abs 4 bis 7 ist sinngemäß anzuwenden.

#### § 107 ArbVG: **Anfechtung durch den Arbeitnehmer**

In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Arbeitnehmer binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese beim Gericht anfechten.

#### § 108 ArbVG: **Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte**

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat **über die wirtschaftliche Lage** einschließlich der finanziellen Lage des Betriebes sowie über deren voraussichtlicher Entwicklung, über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsstand, den mengen- und wertmäßigen Absatz, die Investitionsvorhaben sowie über sonstige geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes **zu informieren**; auf Verlangen des Betriebsrates ist mit ihm über diese Information **zu beraten**. Der Betriebsrat ist berufen, insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen (Erzeugung-, Investitions-, Absatz-, Personal- und anderen Plänen) dem Betriebsinhaber **Anregungen und Vorschläge zu erstatten**, mit dem Ziele, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen und im Interesse des Betriebes und der Arbeitnehmer die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu fördern. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die **erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen**. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige gemäß § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl 1969/31idgF an das zuständige Arbeitsamt unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) h Konzernen im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965 bzw des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat auch über alle geplanten und in Durchführung begriffenen Maßnahmen seitens des herrschenden Unternehmens bzw gegenüber den abhängigen Unternehmen, sofern es sich um Betriebsänderungen oder ähnlich wichtige Angelegenheiten, die erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer des Betriebes haben, handelt, auf Verlangen des Betriebsrates Aufschluss zu geben und mit ihm darüber zu beraten.

(2a) Die Informations- und Beratungspflicht des Betriebsinhabers gemäß Abs 1 und 2 gilt insbesondere auch für die Fälle des Überganges, der rechtlichen Verselbständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die Information hat rechtzeitig und im Vorhinein zu erfolgen und insbesondere zu umfassen:

1. den Grund für diese Maßnahme;
2. die sich daraus ergebenden rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Arbeitnehmer;
3. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(3) In Handelsbetrieben, Banken und Versicherungsunternehmen, in denen dauernd mindestens 30 Arbeitnehmer beschäftigt sind, in sonstigen Betrieben, in denen dauernd mindestens 70 Arbeitnehmer beschäftigt sind, sowie in Industrie- und Bergbaubetrieben hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat jährlich, spätestens einen Monat nach der Erstellung eine Abschrift des Jahresabschlusses und des Anhangs mit Ausnahme der Angaben des § 239 Abs 1 Z 2 bis 4 HGB für das vergangene Geschäftsjahr zu übermitteln. Geschieht dies nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Ende des Ge-

schäftsjahres, so ist dem Betriebsrat durch Vorlage eines Zwischenabschlusses oder anderer geeigneter Unterlagen vorläufig Aufschluss über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes zu geben. Dem Betriebsrat sind die erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen zu geben.

(4) Ist im Konzern nach den §§ 244 ff HGB 1897, RGBl. S 219, idgF, ein Konzernabschluss zu erstellen, so ist der Konzernabschluss samt Konzernanhang einschließlich der erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen spätestens einen Monat nach der Erstellung dem Betriebsrat zu übermitteln.

#### § 109 ArbVG: **Mitwirkung bei Betriebsänderungen**

(1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen ehestmöglich, jedenfalls aber so rechtzeitig vor der Betriebsänderung in Kenntnis zu setzen, dass eine **Beratung über deren Gestaltung** noch durchgeführt werden kann. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
  - 1a. die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs 1 Z 1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl 1969/31 idgF auslöst;
2. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
3. der Zusammenschluß mit anderen Betrieben;
4. Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;
5. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
6. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;
7. Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb.

(1a) Im Falle einer geplanten Betriebsänderung nach Abs 1 Z 1a hat die Information nach Abs 1 erster Satz jedenfalls zu umfassen

1. die Gründe für die Maßnahme,
2. die Zahl und die Verwendung der voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser Arbeitnehmer,
3. die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer,
4. den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll,
5. allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer geplante Begleitmaßnahmen.

Die Information nach Z 1 bis 4 hat schriftlich zu erfolgen. Die Informations- und Beratungspflicht trifft den Betriebsinhaber auch dann, wenn die geplante Maßnahme von einem herrschenden Unternehmen veranlasst wird. Unbeschadet des § 92 Abs 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.

(2) Der Betriebsrat kann **Vorschläge** aus Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Arbeitnehmer nachteiligen Folgen von Maßnahmen gemäß Abs 1 erstatten; hiebei hat der Betriebsrat auch auf die wirtschaftlichen Notwendigkeiten des Betriebes Bedacht zu nehmen.

(3) Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs 1 Z 1 bis 6 **wesentliche Nachteile** für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch **Betriebsvereinbarung** geregelt werden. Sind mit einer solchen Betriebsänderung Kündigungen von Arbeitnehmern verbunden, so soll die Betriebsvereinbarung auf die Interessen von älteren Arbeitnehmern besonders Bedacht nehmen. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluss, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet – insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt – auf Antrag eines der Streitparteien die Schlichtungsstelle. Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist eine allfällige verspätete oder mangelhafte Information des Betriebsrates (Abs 1) bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer in der Weise zu berücksichtigen, dass Nachteile, die die Arbeitnehmer durch die verspätete oder mangelhafte Information erleiden, zusätzlich abzugelten sind.

#### § 110 ArbVG: **Mitwirkung im Aufsichtsrat**

(1) In Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, entsendet der Zentralbetriebsrat oder, sofern nur ein Betrieb besteht, der Betriebsrat aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, für je zwei nach dem Aktiengesetz 1965, BGBl 1965/98, oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder einen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Ist die Zahl der nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellten Aufsichtsratsmitglieder eine ungerade, ist ein weiterer Arbeitnehmervertreter zu entsenden.

(2) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates), die auf dem Vorschlag einer wahlwerbenden Gruppe gewählt wurden, haben das Recht, durch Mehrheitsbeschluss Arbeitnehmervertreter für die Entsendung in den Aufsichtsrat zu nominieren, sowie ihre Abberufung zu verlangen. Dieses Recht steht für so viele Arbeitnehmervertreter zu, wie es dem Verhältnis der Zahl der vorschlagsberechtigten Personen zur Gesamtzahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates) entspricht. Listenkoppelung ist zulässig. Bei Erstellung der Nominierungsvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Gruppe der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens Bedacht genommen werden. Der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) ist bei Entsendung und Abberufung der Arbeitnehmervertreter an die Vorschläge der zur Nominierung berechtigten Mitglieder gebunden. Soweit vom Vorschlagsrecht nicht innerhalb von drei Monaten Gebrauch gemacht wird, entsendet der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) die restlichen Arbeitnehmervertreter durch Mehrheitsbeschluss in den Aufsichtsrat.

(3) Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus; sie haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen. Auf sie finden die Bestimmungen der §§ 86 Abs 1, 87, 90 Abs 1 zweiter Satz und Abs 2 und 98 des Aktiengesetzes 1965, BGBl 1965/98, keine Anwendung. § 95 Abs 2 erster Satz Aktiengesetz 1965 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass auch zwei Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat jederzeit vom Vorstand einen Bericht über die Angelegenheiten der Gesellschaft einschließlich ihrer Beziehungen zu Konzernunternehmen verlangen können. Ein Beschluss des Aufsichtsrates über die Bestellung und Abberufung von Mitgliedern des Vorstandes bedarf, abgesehen von den allgemeinen Beschlusserfordernissen des Aktiengesetzes, zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Mehrheit der nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellten Mitglieder. Das gleiche gilt für die Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines ersten Stellvertreters. Im Übrigen haben die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gleiche Rechte und Pflichten wie nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder. Ihre Mitgliedschaft endet mit der Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder mit der Abberufung durch die entsendende Stelle. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind vom Zentralbetriebsrat abzuberufen und neu zu entsenden, wenn sich die Zahl der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder ändert.

(4) Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben das Recht, für Ausschüsse des Aufsichtsrates Mitglieder mit Sitz und Stimme nach dem in Abs 1 festgelegten Verhältnis namhaft zu machen. Dies gilt nicht für Ausschüsse, die die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Vorstandes behandeln.

(5) Die Abs 1 bis 4 über die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften sind sinngemäß anzuwenden auf:

1. Gesellschaften mit beschränkter Haftung,
2. Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit,
3. die Österreichische Postsparkasse,
4. Genossenschaften, die dauernd mindestens 40 Arbeitnehmer beschäftigen, sowie
5. Sparkassen im Sinne des Sparkassengesetzes, BGBl 1979/64idgF.

(6) An der Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft (Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Genossenschaft), die

1. Aktiengesellschaften (einschließlich Europäischer Gesellschaften),
2. aufsichtsratspflichtige Gesellschaften mit beschränkter Haftung,
3. Gesellschaften mit beschränkter Haftung im Sinne des § 29 Abs 2 Z 1 GmbHG,
4. aufsichtsratspflichtige Genossenschaften

einheitlich leitet (§ 15 Abs 1 Aktiengesetz 1965) oder auf Grund einer unmittelbaren Beteiligung von mehr als 50 Prozent beherrscht, nehmen der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens und die Gesamtheit der Mitglieder aller in den beherrschten Unternehmen (Z 1 bis 4) bestellten Betriebsräte teil, sofern das herrschende Unternehmen höchstens halb so viele Arbeitnehmer beschäftigt als alle beherrschten Unternehmen zusammen. Der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens entsendet so viele Arbeitnehmervertreter, als dem Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, mindestens jedoch einen Arbeitnehmervertreter. Dieses Recht des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates) des herrschenden Unternehmens, unabhängig vom Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer einen Arbeitnehmervertreter zu entsenden, entfällt, wenn sich die Tätigkeit des herrschenden Unternehmens auf die Verwaltung von Unternehmensanteilen der beherrschten Unternehmen beschränkt. Die übrigen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind von der Gesamtheit der in den beherrschten Unternehmen (Z 1 bis 4) bestellten Betriebsräte aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes geheim zu wählen; auf diese Wahl sind die Bestimmungen der §§ 51 Abs 3, 54 Abs 2, 56 Abs 1, 57, 59, 60, 62 Z 2 bis 5, 64 Abs 1 Z 1 bis 3 und Abs 4, 65 Abs 1 erster Satz und Abs 2, 78 Abs 4, 81 Abs 1 zweiter Satz, Abs 2 und Abs 4 sowie 82

Abs 1 erster Satz sinngemäß anzuwenden. Dieser Absatz gilt nicht für Banken (§ 1 Kreditwesengesetz, BGBl 1979/63 idgF) und Versicherungsunternehmungen.

(6a) Abs. 6 gilt auch für herrschende Unternehmen, in denen kein Betriebsrat zu errichten ist, wenn deren Tätigkeit sich nicht nur auf die Verwaltung von Unternehmensanteilen der beherrschten Unternehmen beschränkt. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind von der Gesamtheit der in den beherrschten Unternehmen bestellten Betriebsräte nach Maßgabe der Bestimmungen des Abs 6 vorletzter Satz zu wählen.

(6b) Ist in einem Konzern im Sinne der Abs 6 und 6a eine Konzernvertretung (§ 88a) errichtet, so hat diese die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens zu entsenden. Die aus dem Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens stammenden Konzernvertretungsmitglieder haben das Recht, so viele Arbeitnehmervertreter vorzuschlagen, wie dem Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, mindestens jedoch einen Arbeitnehmervertreter. Abs 6 dritter Satz ist sinngemäß anzuwenden. Die übrigen Arbeitnehmervertreter werden von den aus den Zentralbetriebsräten (Betriebsräten) der beherrschten Unternehmen stammenden Konzernvertretungsmitgliedern vorgeschlagen. Für die Ausübung des Vorschlagsrechts innerhalb der jeweiligen Gruppe der Konzernvertretungsmitglieder gilt Abs 2 sinngemäß.

(7) Ist in einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die persönlich haftender Gesellschafter in einer Kommanditgesellschaft ist, nach Gesetz oder Gesellschaftsvertrag ein Aufsichtsrat zu bestellen, so sind die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Gesellschaft mit beschränkter Haftung von der Gesamtheit der Mitglieder aller in den Unternehmen der Gesellschaft mit beschränkter Haftung und der Kommanditgesellschaft errichteten Betriebsräte aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes geheim zu wählen. Die Bestimmungen der §§ 51 Abs 3, 54 Abs 2, 56 Abs 1, 57, 59, 60, 62 Z 2 bis 5, 64 Abs 1, Z 1 bis 3 und Abs 4, 65 Abs 1 erster Satz und Abs 2, 78 Abs 4, 81 Abs 1 zweiter Satz, Abs 2 und Abs 4 sowie 82 Abs 1 erster Satz sind sinngemäß anzuwenden.

(8) Die Mitwirkung von Arbeitnehmern im Stiftungsrat des Österreichischen Rundfunks richtet sich nach den Bestimmungen des ORF-Gesetzes.

#### § 111 ArbVG: **Einspruch gegen die Wirtschaftsführung**

(1) In Betrieben, in denen dauernd mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt sind, kann der Betriebsrat

1. gegen **Betriebsänderungen** (§ 109 Abs. 1) oder
2. gegen **andere wirtschaftliche Maßnahmen**, sofern sie **wesentliche Nachteile für die Arbeitnehmer** mit sich bringen,

binnen drei Tagen ab Kenntnisnahme beim Betriebsinhaber Einspruch erheben. Diese Bestimmung gilt sinngemäß für Unternehmen der in § 40 Abs 4 bezeichneten Art, wenn die Zahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer dauernd mehr als 400 beträgt und von der wirtschaftlichen Maßnahme mehr als 200 Arbeitnehmer betroffen sind.

(2) Richtet sich der Einspruch des Betriebsrates gegen eine geplante Betriebsstilllegung, so hat er für einen Zeitraum von längstens vier Wochen vom Tage der Mitteilung des Betriebsinhabers an den Betriebsrat gerechnet, aufschiebende Wirkung.

(3) Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat binnen einer Woche ab Erhebung des Einspruches eine Einigung nicht zustande, so kann über einen binnen weiterer drei Tage von einem der Streitparteien zu stellenden Antrag eine von den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch besetzte Schlichtungskommission Schlichtungsverhandlungen einleiten.

(4) Die Schlichtungskommission hat zwischen den Streitparteien zu vermitteln und auf eine Vereinbarung der Streitparteien zwecks Beilegung der Streitigkeit hinzuwirken. Die Schlichtungskommission kann zur Beilegung der Streitigkeiten einen Schiedsspruch nur fällen, wenn die beiden Streitparteien vorher die schriftliche Erklärung abgeben, dass sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen.

(5) Schiedssprüche sowie vor der Schlichtungskommission abgeschlossene schriftliche Vereinbarungen gelten als Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29.

#### § 112 ArbVG: **Staatliche Wirtschaftskommission**

(1) In Betrieben, in denen dauernd mehr als 400 Arbeitnehmer beschäftigt sind, kann der Betriebsrat gegen Maßnahmen im Sinne des § 111 Abs 1

1. binnen einer weiteren Woche einen Einspruch bei der Staatlichen Wirtschaftskommission erheben, wenn innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung bei der Schlichtungskommission eine Einigung oder ein Schiedsspruch nicht zustande kommt, oder

2. wenn eine Schlichtungskommission im Sinne des § 111 Abs 3 nicht errichtet ist und zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber binnen einer Woche ab Erhebung des Einspruches gemäß § 111 Abs 1 eine Einigung nicht zustande kommt, binnen einer weiteren Woche über den Österreichischen Gewerkschaftsbund einen Einspruch bei der Staatlichen Wirtschaftskommission erheben, wenn es sich um eine Angelegenheit von gesamtwirtschaftlicher Bedeutung handelt. Diese Bestimmungen gelten sinngemäß für Unternehmen der in § 40 Abs 4 bezeichneten Art, wenn die Zahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer dauernd mehr als 400 beträgt und von der wirtschaftlichen Maßnahme mehr als 200 Arbeitnehmer betroffen sind.

(2) Die Staatliche Wirtschaftskommission hat zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber zu vermitteln und zum Zwecke des Interessenausgleichs Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten.

(3) Kommt eine Einigung nicht zustande, hat der Betriebsinhaber der Staatlichen Wirtschaftskommission alle zur Behandlung des Einspruchs notwendigen und die ihm bezeichneten Unterlagen zu übermitteln. Die Staatliche Wirtschaftskommission hat in Form eines Gutachtens festzustellen, ob der Einspruch berechtigt ist.

(4) Für die in der Anlage zu § 2 des Bundesministerengesetzes 1973, Teil 2 A Z 11 genannten Betriebe und Unternehmungen ist beim Bundeskanzleramt unter dem Vorsitz des Bundeskanzlers oder eines von ihm bestellten Vertreters, für die nach der Anlage zu § 2 des Bundesministerengesetzes 1973, Teil 2 M in die Kompetenz des Bundesministeriums für Verkehr fallenden Betriebe und Unternehmungen ist beim Bundesministerium für Verkehr, für die übrigen Betriebe und Unternehmungen ist beim Bundesministerium für Handel, Gewerbe und Industrie unter dem Vorsitz des zuständigen Bundesministers oder eines von ihm bestellten Vertreters eine Staatliche Wirtschaftskommission zu errichten. Die übrigen Mitglieder der beim Bundeskanzleramt, beim Bundesministerium für Verkehr und Bundesministerium für Handel, Gewerbe und Industrie errichteten Wirtschaftskommission werden in gleicher Anzahl von der Wirtschaftskammer Österreich und von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte entsendet.